

# Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar Tahun 2016

I Gede Abicatra Rezadana<sup>1)</sup>, Tedi Erviantono<sup>2)</sup>, Ni Wayan Supriliyani<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: rezakubon@yahoo.com<sup>1)</sup>, Erviantono2@yahoo.com<sup>2)</sup>, prily\_baligirl@yahoo.com<sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*Giving motivation to employees has an important role to increase their productivity. One of the examples can be found on Government Employees with Labor Agreement (PPPK) at Land Office in Denpasar. The aim of this study was to find out the impacts of motivation towards working productivity. The method used in this study was quantitative method. The primary data was obtained by 55 questionnaires. The analysis showed that motivation had a positive and significant impact towards working productivity. Furthermore, the result of determination of  $R^2$  (R-square) was 58.0% and the remaining 42.0 % was influenced by other factors. Based on a simple linear regression analysis, it was seen that if the motivation was constant then productivity amounted to 5.728. However, if the motivation was increased 1 %, then the productivity would increase by 0.921. Moreover, based on significance test, it was obtained that  $t_{value}$  (8,559) was greater than  $t_{table}$  (1,673).*

**Keyword: Motivation, Working Productivity, PPPK**

## 1. PENDAHULUAN

Dalam pencapaian sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. Manusia sebagai sumber penggerak sebuah organisasi dapat berpotensi besar dalam menghambat pencapaian tujuan mengingat karakternya yang dapat berubah terutama berkaitan dengan ego dan keinginan individu. Hal ini yang mengatur sumber daya manusia sangatlah penting agar pemanfaatannya dapat dilaksanakan dengan baik.

Sarana penting dalam mengatur sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah melalui pegawai. Orang yang bekerja di suatu instansi dan setiap bulannya mendapatkan gaji disebut dengan pegawai. Kemudian menurut Hasibuan (2014:12) orang yang menjual jasa dan mendapatkan kompensasi, dimana orang tersebut terikat dan wajib melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan serta berhak mendapatkan gaji sesuai perjanjian yang telah disepakati, maka orang tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai.

Berdasarkan pada Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai dibedakan menjadi dua yakni PNS dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua pegawai tersebut sama-sama merupakan

pegawai ASN, tetapi PNS adalah pegawai tetap yang memiliki NIP sedangkan PPPK adalah pegawai yang bekerja berdasarkan perjanjian yang telah ditetapkan untuk jangka waktu tertentu. Kemudian dari segi hak kedua pegawai tersebut berbeda sedangkan beban tugas yang mereka kerjakan tetap sama.

Melihat fungsi dan peran pegawai yang sangat membantu pekerjaan di suatu instansi pemerintah, maka kualitas dan kompetensi kerja para pegawai perlu ditingkatkan agar mampu melaksanakan tugas yang diberikan guna meningkatkan produktivitas kerja. Dalam bekerja, pegawai perlu memperhatikan usaha guna meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui kegiatan yang berkesinambungan. Pegawai yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas pegawai yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya, salah satunya yakni pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar.

Kantor Pertanahan Kota Denpasar merupakan instansi vertikal dari BPN di Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Kepala BPN melalui Kepala Kanwil BPN. Instansi pemerintahan ini dipimpin oleh seorang kepala dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi BPN yang bersifat intern.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dibutuhkan jumlah pegawai yang cukup, namun dikarenakan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pertanahan Kota Denpasar sebanyak 93 pegawai masih belum mencukupi maka kepala kantor mengeluarkan Surat Keputusan tentang pengangkatan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) guna membantu pekerjaan yang ada di lingkungan Kantor Pertanahan Kota Denpasar. Setiap tahunnya PPPK dites dan diukur kinerjanya berdasarkan penilaian sikap & perilaku, dimana payung hukum PPPK adalah Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan pada observasi penelitian awal, peneliti menemukan masalah mengenai PPPK yang terlambat datang ke kantor, tidak di posisinya saat sedang jam bekerja, dan sering membolos. Hal tersebut dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja PPPK. Sejalan dengan hal tersebut maka perlu meningkatkan produktivitas kerja PPPK supaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan sangat baik.

Dilihat dari hal di atas, variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja PPPK yaitu memberikan motivasi. Oleh sebab itu, penulis berkeinginan untuk meneliti Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar, sehingga penulis tertarik memilih judul skripsi yaitu **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar Tahun 2016”**

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Secara garis besar motivasi dikatakan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan aktivitas tertentu agar mampu bekerja efektif dan terintegrasi, sehingga dapat tercapai tujuannya. Adapun salah satu teori motivasi yaitu Maslow's *Need Hierarchy Theory*, yang mengatakan hierarki kebutuhan manusia dibagi menjadi lima yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis  
Berkaitan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberi gaji yang

layak kepada pegawai sesuai dengan beban pekerjaannya.

2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan  
Kebutuhan ini meliputi keselamatan atau perlindungan yaitu dengan memberikan jaminan (asuransi) kepada pegawai.
3. Kebutuhan Sosial  
Kebutuhan ini berkaitan, dimana pimpinan perlu berinteraksi dengan pegawai secara baik agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan atau Prestise  
Kebutuhan ini mengatakan bahwa pegawai perlu diperlakukan dengan baik dan dihormati, serta diberikan penghargaan atas prestasi kerja kerasnya.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri  
Pada umumnya setiap individu ingin agar potensinya itu dapat dikembangkan, sehingga menjadi kemampuan efektif.

### Produktivitas Kerja

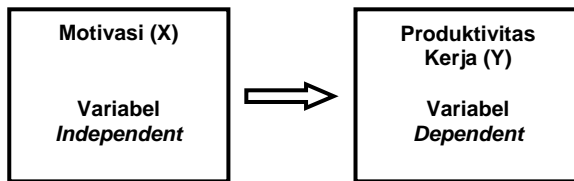
Hasibuan (2014:41) mengemukakan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output. Bila efisiensi mengalami peningkatan maka produktivitas akan meningkat.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, tenaga kerja harus memiliki sikap mental yang baik agar mampu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno (2015), yaitu :

1. Kemampuan  
Keterampilan yang dimiliki seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.
2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai  
Hasil adalah salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menerimanya. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja  
Ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri  
Pengembangan diri dapat dilaksanakan dengan cara menghadapi setiap tantangan dalam bekerja.
5. Efisiensi  
Perbandingan antara seluruh sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai. Input dan output adalah faktor produktivitas yang berpengaruh cukup signifikan kepada pegawai.

### Model Analisis



Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi (X) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menggunakan indikator-indikator seperti yang tercantum diatas untuk mengukur kedua variabel tersebut.

### Hipotesa

Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2007), metode penelitian merupakan metode yang dapat digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan tujuan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh antar dua variabel yaitu motivasi (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Data yang didapat melalui sumber yang ada atau tersedia dan data secara langsung.

Unit analisis yang terkait populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

(PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar Tahun 2016 yang berjumlah 55 orang.

Pengumpulan data melalui kuesioner, observasi non partisipan, dan studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini. Kemudian disajikan berupa tabel, narsi, dan presentase.

### Teknik Analisis Data

- a. Uji syarat digunakan untuk ketepatan suatu kuesioner dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.
- b. Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui model regresi yang lolos sehingga tidak terjadi kesamaan varian pada penelitian.

- c. Regresi Linear Sederhana

Berfungsi untuk mencari tahu pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja, dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear sederhana seperti dibawah ini:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja

b : Regresi b

X : Motivasi

a : Regresi a

- d. Uji Signifikansi

Uji signifikansi dipakai untuk mengetahui sejauh mana adanya pengaruh positif atau negatif variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja dengan menggunakan uji t. Ketentuannya yaitu H<sub>1</sub> diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

- e. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. koefisien determinan dihitung dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

$r_{xy}$  = Korelasi Produk Momen antara X dan Y

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Melalui data variabel X dan Y yang telah diolah dengan menggunakan bantuan

Program SPSS 20, kemudian disajikan pada tabel seperti dibawah ini :

**Tabel Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar Koefisien	t	Signifikan
	B	Std. Kesalahan	Beta		
Konstanta	5.728	4.434		1.292	.202
Motivasi	.921	.108	.762	8.559	.000
<b>R Square</b>					<b>0,580</b>
<b>F Statistik</b>					<b>73,252</b>
<b>Signifikansi</b>					<b>0,000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear sederhana maka persamaan garis linear sederhananya yaitu :

$$Y = 5,728 + 0,921 X$$

Persamaan garis linear sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 5,728 menunjukkan secara rata-rata jika tidak ada penambahan pada motivasi atau nilainya 0, maka jumlah produktivitas kerja sebesar 5,728. Kemudian apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka produktivitas kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar meningkat sebesar 0,921.

Hasil uji regresi linear sederhana di atas menjelaskan setiap kenaikan pada variabel X akan diikuti pula oleh kenaikan variabel Y, yang menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

### Uji Signifikansi

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variable X terhadap variabel Y. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,559 > 1,673$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hasil memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar.

### Koefisien Determinan

Melihat pada tabel uji regres, didapat angka korelasi (R) sejumlah 0,762 maka koefisien determinasi ( $R^2 = 0,762^2 = 0,580$ ) atau 58,0% dimaksudkan bahwa sebesar 58,0% produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemudian sisanya 42,0% faktor

lain yang mempengaruhi dan tidak dimasukan kedalam penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi pada dasarnya memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Keinginan terhadap sesuatu akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan agar pegawai berusaha mencapai tujuan pemenuhan keinginannya. Pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila dia termotivasi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai. Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan sebesar 58,0% produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemudian sisanya sebesar 42,0% dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Perhitungan uji regresi linear sederhana antara motivasi produktivitas kerja mendapatkan hasil korelasi sebesar 0,762. Perhitung uji regresi dikerjakan dengan bantuan program SPSS 20 dan mendapatkan hasil dari  $\beta$  motivasi sebesar 0,921. Hal tersebut menunjukan apabila variabel X (motivasi) naik 1% maka variabel Y (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,921. Kemudian apabila motivasi (X) tidak mengalami perubahan = 0, maka produktivitas kerja sejumlah 5,728.

Hal diatas menunjukan bahwa antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja berpengaruh positif. Dimana semakin baik memberikan motivasi maka akan semakin baik juga produktivitas kerja PPPK.

Hasil dari Uji t yaitu diketahui  $t_{hitung}$  dengan nilai 8,559 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,673 atau nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  yang memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan pada kedua variabel terkait, maka  $H_0$  ditolak pada taraf nyata dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis melalui analisis statistik dari 55 kusioner yang diberikan kepada PPPK, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dilihat dari hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,559 > 1,673$ ), dengan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukan

bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja di Kantor Pertanahan Kota Denpasar. Dengan tahap pengujian statistik persamaan analisis regresi linear sederhana dari hasil uji koefisien determinan diperoleh sebesar 58,0% produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dan sisanya sebesar 42,0% dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan adalah yakni:

- 1) Kantor Pertanahan Kota Denpasar diharapkan dapat meningkatkan motivasi kepada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan lebih memperhatikan pemberian penghasilan tambahan, agar lebih disesuaikan dengan beban pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tersebut dan membuat peraturan internal untuk pegawai dengan tujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tertib.
- 2) Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diperlukan kesadaran agar lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja, selain itu apabila dalam satu hari ada sedikit tugas yang masih

belum terselesaikan, diharapkan agar pegawai mampu menyelesaikan dan tidak menundanya, karena hal ini akan mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Pertanahan Kota Denpasar.

#### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan kedelapan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, A (1954). *Motivation and personality*. NY: Harper. New York, p. 236.
- Sutrisno, Edy (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.